



RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALL'IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO GIURIDICO ED ECONOMICO ANNO 2020

(ART. 40 – comma 3 – sexies- D. Lgs 165/2001 – Circolare Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19/07/2012)

1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto.

Data di sottoscrizione	Verrà riportata la data di definitiva sottoscrizione dell'accordo; le trattative per la sottoscrizione dell'accordo si sono concluse il 10/12/2020 con l'ipotesi di accordo relativo alla parte economica 2020, i criteri generali per il riconoscimento delle progressioni orizzontali e l'interpretazione autentica dell'art. 15 del CCI parte normativa sottoscritto il 24/09/2020	
Periodo temporale di vigenza	Parte giuridica: Sino alla sottoscrizione di un nuovo CCNL Parte economica: anno 2020	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Segretario Generale e Dirigenti Area I ed Area IV (deliberazione di Giunta camerale n. 122 del 18/12/2019) Parte Sindacale: OO.SS. firmatarie del CCNL 2016-2018; RSU	
Soggetti destinatari	Personale dipendente non dirigente della Camera di Commercio Chieti Pescara	
Materie trattate del contratto integrativo (descrizione sintetica)	<ul style="list-style-type: none">• Ripartizione delle risorse decentrate per l'anno 2020• Criteri generali per il riconoscimento delle progressioni orizzontali come previsto dall'art. 7 comma 4 lett. c) CCNL 21/05/2018• Interpretazione autentica dell'art. 15 del CCI sottoscritto il 24/09/2020	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'organo di controllo interno	Certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti acquisito in data 19/01/2021
	Allegazione della certificazione dello Organo di controllo interno alla relazione illustrativa	



	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009: a) Piano della performance 2018-2020 approvato con deliberazione di Giunta camerale n. 69 del 28.09.2018; b) Piano della performance 2019-2021 approvato con deliberazione di Giunta camerale n. 94 del 08.11.2019; c) Piano della performance 2020-2022 approvato con deliberazione di Giunta camerale n. 11 del 30.01.2020, aggiornato con deliberazione n. 76 del 26/05/2020;
		Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11 comma 2 del D.Lgs. 150/2009: a) Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2018-2020: approvato dalla Giunta camerale con deliberazione n. 22 del 14.05.2018; b) Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2019-2021: approvato dalla Giunta camerale con deliberazione n. 38 del 15.04.2019; c) Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2020-2022: approvato dalla Giunta camerale con deliberazione n. 12 del 30.01.2020; E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009: Articolo abrogato dall'art. 53 comma 1 lett. i) del D.Lgs. 33/2013: Le pubblicazioni sono garantite ai sensi del D.Lgs. 33/2013 La Relazione della Performance anno 2017 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14 comma 6 del D.Lgs. 150/2009: in data 07/06/2018 per la estinta CCIAA di Chieti ed in data 06/06/2018 per la estinta CCIAA di Pescara; La Relazione della Performance anno 2018 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14 comma 6 del D.Lgs. 150/2009 in data 28/11/2019; La Relazione della Performance anno 2019 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14 comma 6 del D.Lgs. 150/2009 in data 24/09/2020.

2. Illustrazione articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie, risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili

2.a Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.

L'ipotesi di contratto integrativo trova il suo fondamento nella contrattazione cd. di I livello (CCNL 21/5/2018) che rimanda alla contrattazione integrativa la regolamentazione di tutte le materie elencate nell'art. 7 comma 4 del CCNL 21/05/2018. Le trattative, stante l'articolazione delle materie da trattare, sono state avviate nel corso dell'anno 2020 con la sottoscrizione dell'ipotesi di accordo in data 10/12/2020 (allegato A). L'ipotesi di accordo non comporta abrogazioni di precedenti disposizioni contrattuali trattando solo la disciplina della parte economica anno 2020 e



l'integrazione e/o interpretazione del vigente CCI.

Art. 1 dell'ipotesi di accordo

L'ipotesi di accordo, all'art. 1, disciplina il cd contratto integrativo economico, ove sono indicate, per le diverse finalità, le risorse decentrate per l'anno 2020. Inoltre tale ipotesi di accordo, avendo un arco temporale circoscritto all'anno 2020, espleta la propria efficacia per il solo anno 2020 e non produce effettivi abrogativi su altri istituti.

Art. 2 dell'ipotesi di accordo

L'ipotesi di accordo, all'art. 2, disciplina, ad integrazione del precedente CCI, i criteri per le progressioni orizzontali la cui regolamentazione è rimessa a tale livello di contrattazione dall'art. 7 comma 4 lett. c) CCNL 21/05/2018. I criteri sono definiti nel rispetto delle prescrizioni di cui all'art. 16 del CCNL 21/05/2018. Tale disciplina segue, per quanto attiene la propria efficacia, il CCI sottoscritto il 24/09/2020 e già oggetto di relazione del 29/07/2020.

Art. 3 dell'ipotesi di accordo

L'ipotesi di accordo, all'art. 3, contiene l'interpretazione di due fattispecie di particolari condizioni di lavoro indicate all'art. 15 del CCI sottoscritto il 24/09/2020, oggetto di relazione del 29/07/2020, che danno diritto all'indennità prevista dall'art. 70 bis del CCNL 21/05/2018. Tale disciplina segue, per quanto attiene la propria efficacia, il CCI sottoscritto il 24/09/2020.

2.b Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione (Fondo risorse decentrate)

Nel rispetto delle disposizioni fissate dai contratti collettivi in materia di costituzione e utilizzo delle risorse decentrate, le parti hanno da sempre seguito la seguente procedura:

- L'Amministrazione adotta ciascun anno specifico provvedimento avente ad oggetto la costituzione del fondo per le risorse decentrate;
- Successivamente, la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale predispongono l'ipotesi di accordo avente ad oggetto la ripartizione delle risorse per le finalità di cui all'art. 68 del CCNL 21/5/2018;
- Gli importi indicati nell'ambito dell'accordo di cui al precedente punto, poiché preventivamente definiti, debbono essere intesi soggetti a variazioni perché alcune voci sono frutto di stime;
- L'importo destinato alla produttività ed al miglioramento dei servizi si individua come differenza tra il totale del fondo risorse decentrate e i rimanenti utilizzi programmati, è previsto.
- Le risorse che per effetto del sistema di misurazione e valutazione non dovessero essere ripartite come produttività per mancato raggiungimento degli obiettivi costituiranno, unitamente alle decurtazioni ex art. 71 del D.L. 112/2008, convertito in Legge 133/2008 economie di bilancio e non contribuiranno ad incrementare il fondo anno 2020.

2.c Gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione collettiva.

Come già indicato in sede di illustrazione del contratto integrativo (punto 2.a), l'ipotesi di accordo, per la parte normativa, integra quanto già stabilito nel precedente Contratto sottoscritto il 24/09/2020 ed in particolare fissa i criteri generali per il riconoscimento delle progressioni



orizzontali oggetto di contrattazione ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. c) del CC oggetto disciplina tutte le materie che l'art. 7 comma 4 del CCNL rimette alla contrattazione integrativa e, pertanto, tale disciplina segue il contratto integrativo già sottoscritto il 24/09/2020. Medesima sorte per l'interpretazione autentica dell'art. 15 del CCI sottoscritto il 24/09/2020. La parte economica (ripartizione risorse 2020) produrrà, invece, i propri effetti solo per l'annualità 2020 e, pertanto, le delegazioni provvederanno annualmente a ripartire le risorse mediante specifici accordi.

2.d illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009), le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabili ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa.

Su tale punto, si rinvia a quanto già indicato nella precedente relazione del 29/07/2020 concernente il contratto integrativo cd normativo, ove è stato dato ampio risalto alla coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità e ove sono riportati i criteri per la corresponsione delle risorse destinate alla finalità di cui trattasi nell'ipotesi di contratto.

2.e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio).

L'ipotesi di accordo oggetto della presente relazione (parte economica), oltre a prevedere il finanziamento delle progressioni già riconosciute, include risorse per il riconoscimento di nuove progressioni: la previsione, comunque, trova integrale copertura nelle risorse stabili ed inoltre è destinata ad un numero limitato di dipendenti come previsto dalla Circolare RGS n. 15 del 16/05/2019 nell'ambito delle istruzioni al conto annuale 2018. La medesima ipotesi di CCI, per la parte giuridica, contempla anche i criteri per le progressioni orizzontali, oggetto di rinvio nella precedente "sessione negoziale". I criteri non prevedono automatismi ma prendono in considerazione, per la parte prevalente, la performance conseguita secondo il sistema di misurazione e valutazione e per una parte limitata l'esperienza maturata e le competenze acquisite dal dipendente.

2.f Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

La coerenza tra gli strumenti di programmazione e l'ipotesi di accordo è assicurata dalla circostanza che gli obiettivi ancorati all'erogazione del premio incentivante sono una derivazione degli obiettivi indicati nel Piano della Performance e, quindi, sono soggetti alla disciplina prevista dalla normativa e dalle linee guida in materia. Il Piano della performance è articolato in tre aree strategiche di intervento:

-competitività dell'Ente: finalizzata alla organizzazione e sviluppo delle risorse immateriali.

-Sviluppo e valorizzazione delle imprese e del territorio: tesa ad implementare tutte le azioni che permettono di incrementare l'attrattività del territorio in termini turistici e produttivi e di tutela delle imprese e dei consumatori e che consentano al sistema imprenditoriale di migliorare ed accrescere i processi produttivi nell'ottica di una maggior competitività del territorio.

-Semplificazione amministrativa per le imprese e regolazione del mercato: finalizzata, nel contempo, ad accrescere la qualità dei servizi e la relativa semplificazione e ad accrescere i servizi



su crisi d'impresa, giustizia alternativa e regolazione del mercato.

Nell'ambito di tali aree di intervento, il piano della performance ha individuato gli obiettivi strategici e gli obiettivi operativi che, poi, saranno oggetto di assegnazione ai Dirigenti ed al personale non dirigente per il loro raggiungimento, secondo la metodologia indicata nel Sistema di Misurazione e Valutazione tempo per tempo vigente.

Quanto sopra consente una correlazione dei compensi ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

Pescara, 29/12/2020

IL RESPONSABILE

Ufficio "Organizzazione, Performance, Personale"
(Fabrizio Rosini)

IL SEGRETARIO GENERALE

(Dott. Michele De Vita)

Firma digitale ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82 "Codice dell'amministrazione digitale" e s.m.i.



RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA ALL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

L'ipotesi di accordo, parte cd normativa, ha effetti finanziari nei limiti di quanto previsto nel relativo fondo.

Il fondo risorse decentrate, sulla base di quanto previsto dal vigente CCNL, è stato costituito, per l'anno 2020, dall'Amministrazione con provvedimento n. 72 del 19/11/2020 quantificandolo in € 469.430,63, trasmesso al Collegio dei Revisori dei Conti con PEC del 21/11/2020 (prot. N. 31300) e dal Collegio positivamente certificato nella riunione del 03/12/2020. Successivamente il fondo, con determinazione n. 82 del 10/12/2020 è stato integrato di € 5.399,07 per effetto delle economie accertate a consuntivo sul fondo dell'anno precedente. Il fondo, nel suo complesso, rispetta i vincoli previsti dall'art. 23 co. 2 D.Lgs. 75/2017 tenendo anche conto delle esclusioni dalla base di calcolo delle voci indicate dalla Ragioneria Generale dello Stato con nota prot. N. 257831 del 18/12/2018. Il fondo nel suo complesso è comprensivo della somma di € 70.000,00 non spendibile e connessa con i recuperi disposti a seguito della ispezione ministeriale che ha interessato la estinta CCIAA di Pescara.

In particolare, relativamente al fondo per le risorse decentrate, per l'anno 2020:

III.1.1 Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Tali risorse sono previste dall'art. 67 comma 1 e 2 CCNL 21/05/2018 ammontano ad € 367.536,69. Le risorse decentrate aventi natura stabile sono state quantificate per l'anno 2019, in applicazione delle norme contrattuali sopraccitate, in complessivi € 367.536,69. Di seguito viene descritta in dettaglio l'articolazione delle risorse stanziare sul fondo ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali di cui all'art. 67 del CCNL del 21/05/2018:

- **Importo Unico Consolidato** pregresso (Comma 1) - che resterà confermato stabilmente anche per gli anni successivi decurtato dei tagli operati nel periodo 2011-2014 per effetto dell'art. 9 del D.L. 78/2010 e delle risorse destinate nel 2017 alle posizioni organizzative, come schematicamente di seguito riportato:

Voce	Importo estinta CCIAA di CHIET	Importo estinta CCIAA di PESCARA	Totale
Risorse ex art. 31 co. 2 CCNL 22/01/2004 e successivi incrementi	€ 191.226,87	€ 262.576,86	€ 453.803,73
Dichiarazione congiunta 14 CCNL 22/01/2004	€ 6.000,60	€ 7.000,76	€ 13.001,36
Decurtazione ex art. 9 DL 78/2010	€ 25.202,42	€ 46.189,47	€ 71.391,89
Decurtazione risorse destinate alle PO anno 2017	€ 16.125,00	€ 39.100,00	€ 55.225,00
		<i>Importo unico consolidato</i>	€ 340.188,20

Le risorse indicate, per l'anno 2017, sono state individuate nella estinta Camera di Commercio di Chieti con determinazione del Segretario Generale n. 26 del 21/03/2017 e certificate dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 5/2017 del 09/06/2017.

Le medesime risorse sono state, invece, individuate nella estinta Camera di Commercio di Pescara con determinazione dirigenziale n. 473 del 02/10/2017 e certificate dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 120/2017 del 06/11/2017.

- **Importo su base annua pari ad € 83,20 per le unità di personale in servizio al 31/12/2015**



(Comma 2 lettera a): le risorse ammontanti ad € 8.236,80 sono state quantificate tenendo conto del personale risultante nel conto annuale riferito a tale data nelle accorpate Camere di Commercio di Chieti e di Pescara:

- dipendenti estinta CCIAA di Chieti al 31/12/2015 n. 50
- dipendenti estinta CCIAA di Pescara al 31/12/2015 n. 49

- **Differenziale sulle posizioni iniziali delle progressioni orizzontali per incrementi contrattuali** (Comma 2 lettera b) le risorse ammontanti ad € 9.142,64 sono state quantificate tenendo conto degli incrementi a regime previsti dall'art. 64 del CCNL 21/05/2018, riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali, prendendo a riferimento il personale in servizio alla data di decorrenza di tali incrementi.

Retribuzione individuale di anzianità ed assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato (Comma 2 lettera c) le risorse ammontanti ad € 9.969,05 corrispondente alla retribuzione individuale di anzianità in godimento da parte dei seguenti dipendenti, cessati dal servizio alle date a fianco di ciascuno indicate e che godevano di una RIA per 13 mensilità anch'essa indicata:

Dipendente	Decorrenza cessazione	RIA annua
L.V. dipendente di categoria D	01/01/2018	2.063,49
R.F.A. dipendente di categoria D	01/08/2019	2.535,26
L.A. dipendente di categoria C	01/08/2019	1.660,62
C.A.M. dipendente di categoria C	01/12/2019	1.742,91
D.O.E. dipendente di categoria C	01/12/2019	1.966,77

III.1.2 Sezione II - Risorse variabili

Tali risorse sono disciplinate dall'art. 67 comma 3 e seguenti CCNL 21/05/2018.

Le risorse variabili sono composte da ulteriori somme aventi caratteristiche di eventualità e variabilità, derivanti dall'applicazione di varie discipline contrattuali, nel rispetto dei criteri e delle condizioni ivi prescritte. Tali risorse, proprio per la loro natura di eventualità e variabilità vengono utilizzate per il finanziamento dei premi e delle indennità previste dall'art. 68 comma 2 ovvero dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale (lettere a e b) e ad alcune indennità aventi natura variabile, secondo le destinazioni previste dal CCNL o dalla contrattazione integrativa. Le risorse della componente variabile, comprensive dei risparmi sullo straordinario ammontano ad € 101.893,94.

Risorse previste nel provvedimento n. 72 del 19/11/2019 e n. 82 del 10/12/2020:

Le risorse aventi natura variabile, assoggettate ai vincoli e limiti finanziari previsti dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, sono state quantificate	Entità del finanziamento	Descrizione	Destinazioni vincolate	Note
Art. 67 co. 3 lettera b)	€ 2.957,77	Ria personale cessato nel corso dell'anno 2020: C.F. dal 01/03/20 B.M. dal 01/04/20 D.D.S. dal 01/04/20 D.A.P. dal 01/09/20		
Art. 67 co. 3 lettera h)	€ 27.724,41 Monte salari: Chieti: € 935.261,13 Pescara: € 1.375.106,36	1,2% monte salari anno 1997		Delibera GC 112 del 14/07/20
Art. 67 co. 5 lettera b)	€ 61.321,11	Dettaglio di cui all'allegato alla delibera	Performance produttività	Delibera GC 112 del 14/07/20
Art. 67 co. 3 lettera e)	€ 9.890,6	Risparmio straordinario relativo all'anno 2019		
Art. 68 comma 1	€ 5.399,07	Risparmio su fondo anno 2019		



III.1.3 Sezione III – (eventuali) Decurtazioni del Fondo

Le risorse stabili (art. 67 co. 2 lett. e) e le risorse variabili (art. 67 co. 3 lett K) sono incrementate degli importi necessari a sostenere gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, a fronte di una corrispondente riduzione del fondo dell'amministrazione di provenienza. Tuttavia per l'annualità di riferimento non ricorre la fattispecie.

III.1.4 Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Il fondo per l'anno 2020 ammonta ad € 474.829,70 (€ 367.536,69 parte stabile ed € 107.293,01 parte variabile). Tuttavia le risorse effettive oggetto di contrattazione con la delegazione di parte sindacale è pari ad € 404.829,20 poiché al fondo anno 2020 va decurtata la somma di € 70.000,00 oggetto di recupero a seguito dell'ispezione ministeriale.

III.1.5 Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Sezione non pertinente

III.2 Modulo II – Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa.1 Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

La destinazione delle risorse costituite trova il presupposto nell'art. 17 del CCNL 1/4/1999. In sede di contrattazione integrativa è stata formalmente concordata la seguente ripartizione:

Descrizione	Destinazione risorse	Note
Premi correlati alla performance organizzativa e individuale (art. 68 co. 2 lett. a e b) CCNL 21/05/2018)	€ 128.523,02	
Progressioni economiche (art. 68 co. 2 lett. j) CCNL 21/05/2018)	€ 182.227,07	Somma necessaria per finanziare le progressioni orizzontali già riconosciute (€ 152.227,07) e per il riconoscimento di ulteriori progressioni nei limiti di € 30.000,00
Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis (art. 68 co. 2 lett. c) CCNL 21/05/2018	€ 7.500,00	Calcolato sulla base del dato storico
"Specifiche responsabilità" (art. 68 co. 2 lett. e) CCNL 21/05/2018)	€ 50.000,00	Calcolato in funzione delle specifiche responsabilità attribuite.
Indennità di comparto (Art. 33 CCNL 22/01/2004)	€ 36.579,61	
Totale	€ 404.829,70 Somme da riversare in bilancio € 70.000,00	



III.2.1 Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non sono state oggetto di negoziazione, poiché non suscettibili di modifiche le indennità di comparto e le progressioni economiche già riconosciute. Tale destinazione, comunque, come risulta nell'art. 1 dell'ipotesi di accordo trova integrale copertura con le risorse stabili.

III.2.2 Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

In considerazione di quanto indicato nella precedente sezione III.2.1, sono state negoziate l'indennità per particolari condizioni di lavoro, specifiche responsabilità premi correlati alla performance e le somme destinate al riconoscimento delle progressioni orizzontali. Le risorse destinate al riconoscimento di nuove progressioni orizzontali sono totalmente finanziate dalle risorse stabili, rivolte ad un numero limitato di dipendenti come previsto dalla Circolare RGS n. 15 del 16/05/2019 ed attribuite sulla base di criteri meritocratici in quanto ancorate alla valutazione individuale previste dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. Le ulteriori indennità negoziate non hanno carattere vincolante ma sono corrisposte solo nei limiti degli stanziamenti operati al riguardo e, in ogni caso, l'impossibilità di riconoscere l'indennità non pregiudica l'esigibilità delle mansioni a cui le relative fattispecie sono correlate.

III.2.3 Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Sezione non pertinente

III.2.4 Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Per le finalità di cui alla presente sezione si fa riferimento all'ipotesi di accordo, allegato alla presente relazione che riporta, analiticamente, tutti i dati richiesti.

III.2.5 Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Sezione non pertinente

III.2.6 Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

- a) Come evidenziato nell'ipotesi di accordo, le destinazioni aventi carattere di certezza e stabilità (progressioni orizzontali ed indennità di comparto) sono finanziate esclusivamente con le risorse stabili di cui all'art. 67 commi 1 e 2 del CCNL 21/05/2018;
- b) Gli incentivi economici sono attribuiti solo a seguito di certificazione del raggiungimento degli obiettivi ed al termine del processo di valutazione, come specificamente disciplinato nel sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ente con deliberazione n. 24/2020 e l'eventuale mancato raggiungimento, totale o parziale, degli obiettivi operativi indicati nel piano della performance anno 2020, valutati sulla base del vigente sistema di misurazione



e valutazione, daranno luogo ad una corrispondente decurtazione dell'ammontare degli incentivi da ripartire che costituiranno economia di bilancio;

- c) Per l'anno 2020 sono previste progressioni orizzontali totalmente finanziate dalle risorse stabili, rivolte ad un numero limitato di dipendenti come previsto dalla Circolare RGS n. 15 del 16/05/2019 ed attribuite sulla base di criteri meritocratici in quanto ancorate alla valutazione individuale previste dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

III.3 Modulo III – Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo dell'anno precedente

	Fondo anno 2018	Fondo anno 2019	Fondo anno 2020
Art. 67 comma 1 CCNL 21/5/2018	340.188,20	340.188,20	340.188,20
Art. 67 comma 2 CCNL 21/5/2018		8.236,80	8.236,80
Art. 67 comma 2 lett. b) CCNL 21/5/2018	8.220,26	9.142,64	9.142,64
Art. 67 comma 2 lett. c) CCNL 21/5/2018	2.063,15	2.036,15	9.969,05
Totale risorse stabili	350.471,61	359.630,79	367.536,69
Art. 67 comma 3 lett. d) CCNL 21/5/2018		2.057,43	2.957,77
Art. 67 comma 3 lett. h) CCNL 21/5/2018	27.724,41	27.724,41	27.724,41
Art. 67 comma 5 lett. b) CCNL 21/5/2018	110.337,77	61.950,55	61.321,11
Art. 67 comma 3 lett. e) CCNL 21/5/2018	14.382,31	19.706,04	9.890,65
Art. 68 comma 1 CCNL 21/05/2018		1.481,44	5.399,07
Totale risorse variabili	152.444,49	168.144,87	107.293,01
Totale risorse decentrate	502.916,10	527.775,66	527.775,66
Riduzione ai sensi dell'art. 67 co. 2 lett. e)	14.643,14		
TOTALE RISORSE	488.272,96	527.775,66	474.829,70



III.4 Modulo IV – Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali

L'Ente è in equilibrio economico-finanziario ed ha la capacità di spesa ai fini dell'imputazione delle risorse indicate nel fondo.

III.4.1 Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione.

Dal budget dell'Ente risulta che le imputazioni indicate troveranno integrale copertura, nell'ambito degli oneri del personale, nel mastro 3210.

III.4.2 Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite del Fondo dell'anno precedente sia stato rispettato.

Rispetto del limite previsto dall'art. 67 comma 7 CCNL 21/05/2018

La quantificazione del fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 15, comma 5, deve comunque avvenire, complessivamente come previsto dall'art. 67 comma 7 del CCNL 21/05/2018, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017. Ai sensi della norma citata il limite del fondo è vincolato al rispetto dell'ammontare delle risorse decentrate stanziato nell'anno 2016.

Tetto risorse decentrate anno 2016		€ 536.727,02
Fondo risorse decentrate estinta CCIAA di Chieti	€ 277.336,93	
Fondo risorse decentrate estinta CCIAA di Pescara	€ 259.390,09	
Totale risorse decentrate anno 2020		€ 474.829,70

III.4.3 Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo.

La copertura è assicurata dalla relativa previsione tra la voce degli oneri correnti "Personale", "Competenze al personale", come già indicato al precedente paragrafo III.4.1. Sezioni I.

Pescara, 29/12/2020

IL RESPONSABILE

Ufficio "Organizzazione, Performance, Personale"
(Fabrizio Rosini)

IL SEGRETARIO GENERALE

(Dott. Michele De Vita)

Firma digitale ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82 "Codice dell'amministrazione digitale" e s.m.i.